



第14期定期 大会報告①

JLUニュース

No 833(14-02)
航空連 日本航空ユニオン
中央執行委員会
2022年 9月 16日

Tel: 03-5756-8690 URL <http://www.jlu.co.jp> e-mail honbu@jlu.co.jp

今年はハイブリッド開催 今後の活動を確認

9月8日、本部事務所とZoomの併用で日本航空ユニオンの第14期定期大会を開催し、①年度総括・方針、②会計決算・予算、③規約の改正、④羽田支部兼務中央執行委員・顧問の任命を行いました。大会では羽田支部から西ヶ谷代議員を議長に選出し、スムーズに議事進行されました。以下、報告です。

開会あいさつ:佐藤中央執行委員長

この2年間コロナで対面での交渉も出来ず、Zoomで中央委員会も開催してきた。支店からとか夜勤明けにでも参加しやすいメリットもあるが、どうしても意思疎通が難しい。交渉も色々苦勞をしたが、ハイブリッドではあるがようやく対面での定期大会が出来た。活発な意見交換をしたい。

2年間で年収は大きく切り下げられ、社会人としての余生が短い私たちにとっては生涯年収を取り返せないダメージとなった。厳しい環境の中でも、今年の夏はJALFIOの要求を上回る回答を勝ち取ることが出来た。

JLUは組合員の数が少なくなってきたが、その分組合員の声が直接届く小回りの利く組織になっていて、フットワークよく問題を日頃からあげてもらえれば、すぐに改善につながる。職場にいと「全然改善していない」と歯がゆい感覚を持たれるかもしれないが、JLUにはまだ力があり、この夏の1.5ヵ月も交渉の成果。少数でも動かしていける。厳しい状況であっても着実に、細かいところから労働環境を改善していっている。

議案書の表紙のタイトルは今年力を入れたスローガンに変えている。今期は「次世代が魅力を感じられるJALに」と書いた。子供たちの世代という意味もあるが、私たちが羨ましがられる待遇でないと人は集まってこない。将来のために私たちに残された時間でより良い職場を残していきたいと思う。



来賓のあいさつ

■ 航空連 津恵事務局長

JAL 解雇問題解決に、ご協力頂き感謝いたします。JLUにもお世話になりました。乗員、客乗が参加できない宣伝行動、集会に当該労組を上回る動員で支援していただいた。ありがとうございました。



整理解雇は労働組合潰しにもつながると分析している。振り返ると、組合潰しに負けずに自分たちの組合をいかに強化していくかが大切。この解決とともに今後に向けて重要なことかと思う。

今期の活動で協調したいのは、夏の一時金1.5ヵ月は去年と比べてどうだったのかということ。昨年1年分をそれだけで上回っている。コロナが始まった20年度は航空では賃金カットや無給休職などリストラが行われた。外航では一時金の遅配、欠配などもあった。団交もZoomが広がる前で持ち方も課題で、開催されないところもあった。そんな一年から何とか抜け出そうと、21年度は外航では賃金引上げを求め、内航では一時金の交渉も堂々として行って逆転に向かってきた。そして今年の春闘・夏闘では1.5ヵ月の一時金を引き出した。「よく取れた」ではなく、厳しい環境の中、反転に向かう流れをこの間に作ってきたということ。そこをどう伸ばすか。これまでは賃金や勤務の維持を中心にやってきたが、本来の改善を勝ち取る運動はできていない。3年前を思い出してほしい。どの職場も人員不足が深刻で安全基盤を揺るがす問題があった。それが出来ていなかったのだから反転攻勢の流れを加速させ、これからが大事なたたかいになる。

JLUのスローガンと航空連が目指す「賃金底上げ・人員増・勤務改善」はつながる部分がある。この大会で確認し論議を深めてもらいたい。ともにがんばりましょう。

この他、中央ろうきん蒲田支店井上支店長、こくみん共済coop(全労済)東京推進本部中南部支所今在課長が、労働者のための金融、共済機関としての意義や、その活動状況や金融・共済商品などを紹介するあいさつを行った。

また、JGS 労組から連帯のメッセージを頂き、オンラインの人も専用フォルダで閲覧できることを紹介した。

一般経過報告:當間執行委員

前回中央委員会(6月23日)以降の、組合の会議、各種取り組みについての報告を実施、特に質疑はなかった。

第13期運動総括・第14期方針

第13期菊田書記長、熊耳副書記長が大会議案書に基づいて、第13期の運動総括、第14期運動方針のポイントを説明した。また、直面する22年末闘争のポイントについて、9月9日に発行する方針ニュースを使って説明した。今大会はDrop Boxでフォルダを共有し、情勢点検用の新聞記事、14期の年間予定などをダウンロードできるようにした。

■質疑応答 総括・方針(発言は代議員所属支部を示す)

北日本 津恵さんの挨拶にあったとおり整理解雇は労働組合つぶしにもつながるのでJLUも注意しなければなら

らないが、解雇問題が終結に至った経緯を教えてほしい。

中執 大会議案書にある JFU/CCU の共同声明がわかりやすい。赤坂社長になって方針が変わり、最後は業務委託契約という形での業務機会の提供で、合意できる方は協定書・合意書を確認し終結となった。業務委託契約は法改正で出来たもので実例があまりない。納得されない方が JHU という組合を作り都労委に調査の申立てを行っている。

北日本 CISM は航空がきっかけに始まった取り組みだけど、東日本大震災では、仙台空港に入って航空だけでなく一般にも広げた。JLU も積極的に参加して、労働問題だけでなく心のケアの窓口も担ってほしい。暖房手当について会社は名前にこだわっていて、「寒冷地手当」と言うとその分物価が安くて暮らしやすいと言う。しかし食料品の値段で安いのはトマトだけ。他は変わらないし、生活するのに車が必要で金がかかる。昔は転勤すると色々な権利がついてきたので皆転勤したが、今は不利益ばかりで誰も転勤したくない。だから様々な手当をつけることが必要だ。首都圏宣言は、ライフステージの変化により生活拠点が変換することがあるので問題がある。千歳の単身寮にエアコンがついた。去年の夏は本当に酷くて車の中でエアコンをつけてしのいだ人もいた。声が届けば対応してくる。引き続きお願いしたい。

九州 単身赴任中だが、物価高をひしひしと感じている。単身赴任の別居特任で 3 往復使えて、帰りは予約を取れるが申請が面倒。実際乗れなかったり、コロナ禍で行動制限があり、使い切れなかったりするので介護目的やプライベートで使えても良いかと思っている。AFRS の資格を取らされたが、全部現場任せになっている。福岡もカスタマー便が戻ってきた時の人員不足が心配。アルコール検査で昼食をとったら反応が出てしまい半年休となってしまった。自分の不注意と言われればそうかも知れないが、反応が出なくなるまでスタンバイ状態にされて、年休扱いなのはどうなのかと思う。

西日本 エンブラの資格で支店に行っていた人の入れ替えが始まっている。自分も伊丹に戻ってまだ 2 年だが転勤の声が掛かっている。北日本の声もあったが、転勤するのは損ばかりだ。J/C はエンブラ担当とボーイング担当に分かれているがエンブラへの負担が多く残業も発生している。夏の一時金への職場の反応は、特に元 JAIR の方は喜んでいたようだ。

羽田 8 月の終わりから、一般職の中国搭乗整備が始まり上海、北京が発生している。12 時間近くの長時間拘束されるが搭乗中の時間の一部が休憩扱いにされている。羽田・北京・成田の便もあり、成田から横浜まで帰るのはかなり大変。NEX やスカイライナーは使うなど言われている。羽田に返さなければいけない器材を持っているので、結局羽田に寄らなければいけない。7 月までは管理職対応でやっていたのに今は一般職ばかりが行っている。搭乗中は休憩中のはずだか美空間等の課題を与えられるし、iPad で調べものもしている。拘束時間に見合った残業代が必要。

羽田 夏の一時金 1.5 ヶ月で自分はホツとしたが、人によっては物価上昇を考えると全然足りないと言っている。シニアからは組合をやめたいという声も出ている。職場の椅子と机が全てお下がりでコンディションが悪いので新しい物に更新して欲しい。天王洲ばかりいいものを使っていると感じる。

羽田 重整備のパネルオープンで REI と STR で実施したが、ACS のノウハウが無いので効率が悪い。組織が変わって人が減って、その中から教育や休みもあって、もう破綻している。組織の検証が必要。雇用延長は、今は 65 歳までだが 70 歳になるかもしれない。体感的には 68 歳が限界と感じる。ヘルメットの交換、有効期限が切れたのを指摘してから更新が決まった。期限が切れる前に交換して欲しい。

西日本 エンブラの老朽化が進んでいる。またパーツも入って来ない。OMZ 立ち上げメンバーが羽田に帰る時期になっていて、補充が新人の大阪配属でトレードが GEN になるので守備範囲が広すぎて人を育てるのが難しく、初歩的なミスが頻発している。面倒を見切れていないのと機材の老朽化が大きい。

羽田 会社はローリングプランで借金ゼロを目指している。一方で私たちは、年収が下がり、特別貸付金を返すのも厳しい状況。転勤は家族を不幸にする。単身赴任手当も増額になったが、家賃負担が大きく持ち出しが発生する。国内緊急出張時、大阪では割と配慮されていたが、羽田では移動時間が全く勤務にならない。管理職の裁量はある。新任管理職への教育をしっかりしてほしい。MCT にアサインされると B/U 要員になってモニタリングまでは手が回らない。復便で便数が増えてきてタイヤ交換が増えているがタイヤの品質を上げて欲しい。また省力車も足りない。ハブスポのバスを使っている人が少ない。マイカー通勤とタクシーにすればいい。

羽田 支店の事務所は活用されているのか疑問。電話加入権は今となっては意味がないので全部なくしては？

中執 今月福岡の事務所の片付け計画がある。北日本の FAX 用の回線を苦勞して抹消した。電話を無くす支部はポケット Wi-Fi を置くなど通信手段は確保したい。

羽田 NDI のレベル 1、2、3 とあるが、今後レベル 2 を持つ人が 2 人になってしまう。シニアに頼っている状況だけどう一つ辞めるかわからない。今は他社からの受託もやっている。HMZ、HMQ/I で養成予定だが養成に時間がかかる。過去にレベル 1 から養成したが、みんな転勤してしまった。会社としても考えた方がよい。

成田 成田ー羽田の人事交流が少なく、成田は羽田に対抗意識があるようなので、そういうところを改善出来ればと思う。成田もウォーターサーバーが設置されて良かった。自分の親戚が JLSKY に入社したが昨年夏に辞めた。パワハラみたいなものがあったと聞いている。

■総括方針採決：賛成21、反対0、保留0、議長1で「可決」

以下、JLU ニュース834号に続く

【日本航空ユニオンニュース 833(14-02)号】